

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu tempat dimana pemilik usaha dan tenaga kerja bekerja sama untuk mewujudkan hubungan timbal balik yang positif. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan RI no.25 Tahun 1997 perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum milik swasta maupun negara. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan dengan baik maka di perlukan sebuah tata tertib yang diwujudkan dalam peraturan yang menciptakan disiplin kerja.

Menurut Kansil (2001: 32) “Ketentuan dalam perusahaan tidak boleh lebih rendah dibanding ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama. Kemudian pengusaha wajib mengomunikasikan peraturan yang baru ini kepada pekerja.” Kemampuan manajer dalam menyampaikan informasi seperti ini akan berpengaruh pada pengertian pekerja dan kesadaran pekerja untuk mematuhi aturan kedisiplinan tersebut.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional baik secara preventip maupun secara korektif. Tanggung jawab manajemen yang paling kurang disukai oleh

karyawan adalah memberikan petunjuk-petunjuk untuk digunakan dalam proses kerja dan berlaku untuk semua orang yang terlibat.

Handoko (2005: 198) mengungkapkan bahwa:

Disiplin kerja harus bersifat memperingatkan karena disiplin yang sifatnya diskriminatif dan menghukum cenderung memberikan efek psikologi yang negatif pada karyawan dan mengakibatkan hilangnya potensi yang di miliki oleh karyawan karena adanya penekanan secara psikologi.

Disiplin kerja pada suatu perusahaan tergantung dari besar kecilnya peran dari manajer dalam mengorganisasikan karyawan dan bagaimana dia menginformasikan tentang peraturan-peraturan yang telah diputuskan sesegera mungkin itu kepada karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan melalui pengawasan yang dapat dikerjakan oleh manajer. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2003: 6) pengawasan adalah “mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat”. Selain itu pengawasan kerja sebagai salah satu dari fungsi manajemen merupakan langkah yang dijalankan setelah kegiatan perusahaan berjalan.

Pengawasan merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan semua kegiatan, agar tujuan yang dicapai dengan efektif dan efisien dapat tercapai. Atau dengan kata lain bahwa pengawasan adalah usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari rencana-rencana, instruksi-

instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Handayani (2004:80) menyebutkan definisi dari pengawasan yaitu:

Pengawasan sebagai salah satu fungsi yang mutlak dilakukan oleh unsur pimpinan dengan maksud agar pekerjaan sesuai dengan rencana atau ketentuan pengawasan. Pengawasan merupakan suatu proses yang mana seorang pemimpin perlu mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah tentukannya.

Tujuan dari sistem pengawasan adalah agar tujuan organisasi dapat dicapai jika kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan terarah, serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan atau karyawan akan bekerja dengan baik jika ada alat yang dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan agar tidak timbul penyimpangan. Pengawasan adalah alat yang digunakan pimpinan dengan maksud agar pekerjaan sesuai dengan rencana atau yang telah ditentukan.

Bagi seorang pimpinan atau seorang pengawas haruslah mengerti tujuan daripada pengawasan, sebab hal itu merupakan pedoman bagi mereka agar pelaksanaan pengawasan tersebut dapat menjadi kenyataan akan benar-benar terwujud apa yang menjadi tujuannya yang sesuai dengan rencana, perintah, dan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sudrajat (2008:7) hakekat pengawasan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau kelompok yaitu:

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan. Pengawasan juga merupakan fungsi manajemen yang diperlukan

untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit-unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendaki

Ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan baik oleh pemimpin ataupun organisasi dalam melakukan proses pengawasan, menurut Yudhi (2008:6) ada enam tahap proses pengawasan yaitu: menetapkan standar pelaksanaan (perencanaan), penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan-penyimpangan, dan pengambilan tindakan koreksi. Setelah memperhatikan tahapan-tahapan proses pengawasan maka diharapkan menghasilkan kinerja yang efektif karena dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan karena sudah melalui tindakan pengoreksian.

Setelah melakukan proses pengawasan yang sesuai dengan ketentuan atau tahapan-tahapan tersebut maka akan diperoleh hasil dari pengawasan tersebut, menurut Sulistiyani (2008:5) pengawasan dikatakan efektif bila memenuhi syarat sebagai berikut: akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, realistik secara ekonomi, realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, dan diterima para anggota organisasi. Dengan mengacu pada karakteristik pengawasan yang efektif di atas maka sedikit banyak akan diperoleh suatu kinerja dan hasil kerja yang memuaskan dan efektif, sehingga tujuan dari organisasi atau kelompok dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hasil pengamatan di CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten menunjukkan bahwa masih saja ada karyawan yang datangnya terlambat. Pengamatan dilakukan waktu pagi hari, yaitu ketika jam kerja dimulai. Jam kerja di perusahaan pukul 8 pagi, namun masih saja ada karyawan yang datangnya lebih dari pukul 8, bahkan ada yang datang pukul 9. Demikian pula ketika pengamatan dilakukan pada waktu sore hari, yaitu pada jam kerja menjelang berakhir, ada juga karyawan yang keluar dari perusahaan sebelum jam kerja berakhir. Dari keadaan tersebut, menunjukkan adanya ketidakdisiplinan dari karyawan.

Ketidakdisiplinan sebagaimana tersebut di atas dapat menjadikan tidak terselesaikannya suatu tugas, tidak ditepatinya waktu, anggaran produksi yang tidak tepat dan kegiatan lainnya yang menyimpang dari rencana. Karena itu diperlukan suatu tindakan yang berusaha memperoleh jaminan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan tersebut dinamakan sebagai kegiatan pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan memantau terhadap suatu kegiatan. Pemantauan dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana atau tidak. Dengan adanya pengawasan, maka kegiatan yang dilakukan dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Melalui pengawasan, maka karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan. Artinya karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan secara disiplin.

Ketidakdisiplinan sebagai bagian dari kehidupan organisasi karena adanya pengaruh dari kondisi atau situasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan

Wursato (2005: 56) yang menyatakan bahwa “salah satu unsur lingkungan yaitu kondisi atau situasu yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehikdupan organisasi karena kondisi atau situasi tersebut selalu berubah”. Jadi, ketidakdisiplinan dapat muncul karena faktor lingkungan seperti sistem pengawasan dan adanya peluang pengembangan karir bagi karyawan.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang dapat menjamin tercapainya suatu tujuan seperti yang telah direncanakan sebelum dimulainya suatu kegiatan. Untuk menjalankan tugas pengawasan kerja ini seseorang harus mengetahui arti dan tujuan dari pengawasan kerja itu sendiri, sehingga dapat melaksanakan pengawasan kerja dengan baik. Diharapkan dengan adanya pengawasan kerja, karyawan akan lebih berdisiplin dalam bekerja.

Selanjutnya sejalan dengan perkembangan suatu organisasi maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun profesionalisme karyawan dengan memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena adanya sistem informasi dan teknologi yang terus menerus berubah dalam era giobalisasi yang semakin kompleks. Untuk menghadapi semua ini maka sumber daya manusia pada CV. Sumber Mulyo dituntut benar-benar cakap dan siap menghadapi masalah yang timbul dalam bidang tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Peluang pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin

memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN CV. SUMBER MULYO JUWIRING KLATEN”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten?
2. Apakah peluang pengembangan karir berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten?
3. Apakah pengawasan kerja dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten.
2. Pengaruh peluang pengembangan karir terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten.
3. Pengaruh pengawasan kerja dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo Juwiring Klaten.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan kedisiplinan kerja melalui pengawasan kerja dan peluang pengembangan karir.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengetahuan atau referensi bagi yang ingin mendalami penelitian masalah ini.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembahasan skripsi ini diperinci dalam garis-garis besar meliputi:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan teori yang meliputi pengertian sumber daya manusia, pengertian pengawasan kerja, peluang pengembangan karir, kedisiplinan kerja, tinjauan penelitian sebelumnya

Bab III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini diuraikan jenis metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : Dalam bab ini diuraikan gambaran umum perusahaan, deskripsi data, dan analisis data serta pembahasan.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

**DAMPAK PENGAWASAN KERJA DAN PELUANG PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
CV. SUMBER MULYO JUWIRING KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

LINDA ASRININGTYAS
A. 210 050 072

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2011